

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УНИВЕРСИТЕТСКОЙ СРЕДЕ

Интерес к изучению феномена организационной культуры связан с тем, что возросло понимание того влияние, которое организационная культура оказывает на успехи и эффективность организации. Многочисленные исследования показывают, что процветающие компании отличаются высоким уровнем культуры, которой формируется в результате продуманных усилий, направленных на развитие духа корпорации, во благо всех заинтересованных ее деятельности сторон. Менеджмент не только соответствует организационной культуре, сильно зависит от нее, но и может, в свою очередь, оказывать влияние на формирование и развитие организационной культуры.

Особый интерес имеет исследование организационной культуры применительно к вузу. Значение организационной культуры здесь трудно переоценить: она дает возможность сотрудникам идентифицировать себя с учреждением высшего профессионального образования, успешно адаптироваться к системе норм и ценностей вуза новым сотрудникам, формирует стандарты поведения людей и ответственность за их соблюдение. Необходимость изучения организационной культуры вуза обусловлена также и тем, что данный феномен реален и имеет большое влияние на отдельного человека, вуз как организацию и общество в целом [1].

Изучение организационной культуры с точки зрения профессиональной подготовки специалистов необходимо как для оптимизации параметров образовательных процессов в вузах, так и для повышения эффективности деятельности молодых специалистов на предприятиях и в организациях. Высшие учебные заведения являются

основными носителями образовательных услуг. Сегодня первостепенное значение для развития вуза имеет организационная культура. Понятие это достаточно многогранное и сложное. Проанализировав множество определений организационной культуры, мы выдели более общее, отражающее понятийный характер явления. Организационная культура - это система взаимоотношений внутри высшего учебного заведения, которая позволяет достичь наилучших результатов деятельности при оптимальных затратах.

Организационная культура университета – это своеобразная форма жизнедеятельности организации, позволяющая говорить об университете как о самоорганизованной системе, построенной на принципах самооценности знания, свободы обучения, что и является конкретным способом реализации целей университета [2].

Автором данной статьи проведено исследование на базе Национального исследовательского университета «Белгородский государственный университет», в котором приняли участие студенты третьего курса пяти факультетов (педагогический факультет, факультет управления и предпринимательства, экономический факультет, юридический факультет, филологический). Общее количество респондентов составило 240 человек. Методы исследования – анкетирование и опрос.

Так как, в понимании человека, не занимающегося вопросами организационной культуры, но имеющего представление об этом понятии из публицистических источников, организационная культура представляется в виде некоторых общих ценностей, имиджа, манер поведения, мы можем сказать, что в исследуемом вузе существует некоторый корпоративный кодекс поведения, и осуществляются попытки его внедрения в основной социум, которым являются студенты вуза (так как исследование проходило среди студентов). Почему мы говорим об этом кодексе и о попытках его внедрения так неопределенно? Потому, что лишь 18,18% опрошенных уверенно утверждают о наличие корпоративной культуры (при этом

большинство из них входят в студенческие управленческие группы и непосредственно участвуют в создании корпоративных кодексов).

Большинство же (72,73%) предпочитая позитивный ответ, высказывают некоторую неуверенность - это характерно в ситуации первичности управленческой подсистемы корпоративной культуры, когда идеология не интериоризирована социумом, но акты внедрения ее имеются в наличие.

Также основная часть студентов видят организационную культуру своего вуза как нечто пока неопределенное, находящееся на стадии формирования (84,85%). Почему это происходит? Ответ на этот вопрос мы находим в следующих ответах респондентов (табл. 1): 75,75% студентов считают, что организационная культура вуза внедряется в их среде как угодно, но только не посредством четкой программы.

Таблица 1.

На Ваш взгляд, как происходит формирование организационной культуры нашего вуза?	
организационная культура разрабатывается администрацией вуза и внедряется посредством четкой программы;	21,21
организационная культура разрабатывается администрацией вуза, а внедрение идет само по себе;	36,36
организационная культура существует независимо от разработок администрации;	12,12
организационная культура формируется в среде персонала и студентов университета.	27,27
Другой ответ	3,03

Более того, 39,39% опрошенных предполагают существование псевдodemократической организационной культуры, что может говорить о существующем впечатлении неуправляемости, вседозволенности, и

усиленной позиции промежуточного звена управления. Т.е., можно утверждать, что студенты "не видят", "не чувствуют" присутствия непосредственных управляющих, что указывает на позиция оторванности, изолированности, недоступности, и, в тоже время, "несущественности" высшего руководства.

Казалось бы, такой факт не может радовать исследователей, и указывает на серьезные ошибки в формировании организационной и управленческой культуры. Но, обратив внимание на ответы на следующий вопрос анкеты и проведя корреляционный анализ, мы установили, что студенты считают существующее положение оптимальным и эффективным для внедрения организационной культуры в организацию. Корреляционный анализ позволяет утверждать следующее:

1) группа респондентов, считающая, что организационная культура в исследуемом вузе разрабатывается руководством и внедряется посредством четкой программы, считают, что это и есть единственно возможный путь становления организационной культуры в организации;

2) респонденты, считающие, что внедрение организационной культуры в вузе должно идти независимо от разработок администрации, утверждают, что именно так и обстоят дела в исследуемом вузе;

3) таково же положение вещей и с третьей группой студентов, которые являются приверженцами псевдодемократической организационной культуры (которая формируется в среде персонала и студентов).

Таким образом, можно заключить, что процесс формирования организационной культуры представляет собой «регламентацию» тех устоев и обычаев, которые уже сложились в вузе, и которые воспринимаются членами коллектива как единственно верные при решении возникающих проблем. Данный процесс затрагивает не только символику, сознательные устои, но и бессознательные базовые представления личности. Если организационная культура сформирована правильно - с учетом всех

особенностей данной организации, то тогда она будет являться своеобразным катализатором её эффективной работы.

Высшему учебному заведению сегодня необходимо разрабатывать комплекс управленческих решений, направленных на повышение привлекательности вуза для целевой аудитории, что подразумевает использование различных инструментов при формировании и развитии организационной культуры вуза. Это предполагает не только создание новых отделов в структуре учебного заведения, привлечения новых специалистов, способных адекватно использовать свои навыки именно в рамках вузовского предпринимательства, но и активизировать взаимосвязи между отделами для развития сбалансированной организационной культуры.

Литература

1. Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура / А. Николаев // Наука и наукознание. – 2001. - №2. – С. 15-18.
2. Зигаленко А.Б. Методические основы формирования и развития организационной культуры в системе вузовского предпринимательства: автореф. дис. канд. экон. наук. – Волгоград, 2008. – 23с.

Гун Г.Е.,
г. Магнитогорск

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ ГОРОДОВ РАЗНОГО СТАТУСА

Тенденции последнего времени связаны с усиливающейся ролью отдельных городов в жизни регионов и страны. Результаты социологических исследований дают некоторый материал для размышлений о социокультурных аспектах этой проблемы. Характеризуя пространственное